



## **Annotatie voor wethouder Van Buren**

Gemeenteraad 13 en 14 november  
2024

### **Bewust Inclusief Werven en Selecteren, bij agendapunt 3: vaststellen van de begroting 2025**

#### **Behandelend ambtenaar:**

5.1, 2, e)

5.1, 2, e

#### **Kernboodschap**

- Met inclusief werven en selecteren hebben we een werkwijze ingevoerd waarmee we gelijkere kansen creëren en diverse doelgroepen/kandidaten bereiken.
- We zien een stijging van het aannemen van kandidaten (schaal 15+) met een niet-westerse achtergrond (CBS term), van 9% in 2020 naar 14% in 2023.
- We zien verbetering, maar zijn er nog lang niet.
- Daarom gaan we hier met de nieuwe bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit mee door.
- We willen sneller komen tot een inclusieve en diverse organisatie, en het behalen van de streefcijfers voor jongeren (20%) en medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond vanaf schaal 12 (30%).
- Dit is belangrijk omdat we als gemeente een afspiegeling willen zijn van de diversiteit in de stad.
- Alleen met een inclusieve en diverse organisatie kan de gemeente Amsterdam haar werk voor de stad beter uitvoeren én een betere werkgever zijn voor alle medewerkers.
- Met meer verscheidenheid in de organisatie is er beter contact met bewoners. En hebben we beter zicht op wat er echt nodig is in de stad.
- Daarom gaan we door met inclusief werven en selecteren.
- Tot en met 2026 zetten we extra recruitment capaciteit in om te zorgen dat we het werkproces op een inclusieve manier kunnen begeleiden / uitvoeren.
- We richten ons verder op het toerusten van de organisatie op het gebied van werving en selectie van nieuwe medewerkers.
- Onderdeel hiervan is het trainen van circa 900 medewerkers die bij de werving en selectie betrokken zijn.
- Meer hierover ga ik met u bespreken tijdens de commissie FGD van 5 december waar de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit op de agenda staat.

#### **Vraag en antwoord**

- Op 7 november heeft raadslid Van Berkel (JA21) aangegeven dat hij vindt we binnen de gemeente moeten stoppen met divers werven en selecteren. We moeten kiezen voor de

beste kandidaat op basis van kwaliteit. **Specifiek waren zijn vragen:**

- Wat kost het om deze 900 medewerkers te trainen?

**Antwoord:**

- Voor 2025 en 2026 is € 1,2 miljoen begroot voor de benodigde wervingscapaciteit om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren. Binnen dit budget worden verschillende activiteiten uitgevoerd waaronder het trainen van alle managers, recruiters, P&O adviseurs en directeuren om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren.

- Wat gaan die medewerkers doen; hoe ziet dat eruit?

**Antwoord:**

- De trainingen zijn er onder andere op gericht dat je je bewust bent van unconscious bias en weet hoe je bias-vrij vacatureteksten opstelt. En dat je bijvoorbeeld gestructureerd en zonder vooroordelen kandidaten selecteert.
- Aanvullend: de wethouder kan wederom aanbieden om, net als in de vorige bestuursopdracht, een training objectief werven en selecteren te organiseren voor de raad. Als hier voldoende anonimo voor is.

**Binnengekomen raadsragen**

**GL**

1. ..
- 2.
3. .

**VVD**

1. ...
2. ..
- 3.

**D66**

1. ..
2. ..
- 3.

**etc**

1. ...
2. ..
- 3.